

2. GRAMSCI, Antonio . *A Concepção Dialética da História*. Tradução por Carlos Nelson Coutinho. 7. ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1987.
3. GRAMSCI, Antonio . *Cartas do Cárcere* . Tradução por Noênio Spínola. 2. ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.
4. GRAMSCI, Antonio . *Obras Escolhidas*. São Paulo: Martins Fontes, 1978. Tr. Manuel Cruz
5. KARIEL, Henry S. *Aspectos do Pensamento Político Moderno*. Tradução por Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1966.
6. INSTITUTO GRAMSCI. *Política e História em Gramsci*.(*Coor. Franco Ferri*). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.
7. JOLL, James. *As Ideias de Gramsci*. Tradução por James Amado. São Paulo: Cultrix, 1979.
8. PORTELLA, Hugues. *Gramsci e o Bloco Histórico*. Tradução por Angelina Peralva. 5. ed., São Paulo: Paz e Terra, 1990.
9. SINGER, Paul. *Formação da Classe Operária*. 4. ed., Campinas: Atual, 1987.

**CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO
DETERMINADO (ART. 443 DA CLT) E CONTRATO
TEMPORÁRIO DE TRABALHO (LEI 9.601/98)**

André Machado Cavalcanti (*)

1. Duração do contrato de trabalho;
2. O contrato temporário de trabalho e a lei nº 9.601/98;
3. Conclusão;
4. Bibliografia.

1. DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, de acordo com o estatuído no *caput* do art. 443, *in fine*, da CLT, poderá ser estabelecido por prazo determinado ou indeterminado, sendo certo que o ordenamento jurídico, em determinadas situações, confere tratamentos distintos para as duas modalidades.

A diferenciação entre o contrato com prazo e o contrato sem prazo determinado é de extrema relevância, sobretudo nos casos de cessação dos seus efeitos, advinda da rescisão unilateral.

A indeterminação é a regra, uma vez que o objeto do contrato é a prestação de serviços não especificados, sem que seja contratado um resultado, mas a atividade do obreiro.

Lima Teixeira¹⁷, citando Riva Sanseverino, lembra-nos que o contrato de trabalho obedece à regra prevista no direito civil, no sentido de que o termo constitui-se em elemento accidental do negócio jurídico que vincula as partes envolvidas.

A sucessividade desse tipo de contrato justifica a presunção de inexistência de prazo para a sua terminação, desde que, a esse respeito, silenciem os contratantes. Para que seja tido como contrato por tempo determinado, é preciso que as partes envolvidas expressem tal condição quando da celebração do acordo, dispondo a respeito de ser esse prazo certo ou mediante condição resolutiva.

(*) André Machado Cavalcanti é bacharel em Direito, com pós-graduação em Direito do Trabalho, e servidor do T.R.T da 13ª Região.

Diante de tais considerações, poderíamos afirmar que todo contrato tácito é estipulado sem determinação de prazo para o seu término. Por outro lado, os contratos celebrados verbalmente, embora possam ser da modalidade de prazo predeterminado, dificilmente teria a sua existência comprovada judicialmente, se assim fosse necessário, em virtude da presunção *juris tantum* que milita em favor do trabalhador, e do princípio da continuidade da relação empregatícia, informador do direito substantivo do trabalho.

2. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

¹⁷ João de Lima Teixeira, *Instituições de Direito do Trabalho*, p. 251.

O contrato por tempo determinado, diferentemente, é aquele que prevê o término da prestação de serviços pelo trabalhador nos casos expressamente previstos na legislação consolidada, e que são os seguintes:

"Art. 443 - ...

Parágrafo 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Parágrafo 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência".

Como visto, a contratação feita mediante estipulação de prazo para a cessação dos efeitos do contrato de trabalho deve obedecer a certas regras, porquanto não admitida indistintamente, mas, tão-somente, nos casos regulados por lei.

A alínea "a", do parágrafo 2º, acima transcrito, prevê a possibilidade de ajuste nestes termos sempre que os serviços a serem executados pelo laborista sejam naturalmente transitórios ou temporários, tratando o dispositivo, portanto, do *modus faciende* do labor. Tais casos são plenamente aceitáveis no trabalho da agricultura e da pecuária, em que o clima é fator preponderante para a determinação da maior ou menor quantidade de tarefas a serem executadas, havendo mesmo casos em que é causa de paralisação dos serviços, como ocorre, por exemplo, com os trabalhadores safristas que laboram no plantio e na colheita.

As atividades empresariais de caráter transitório são outra justificativa para a fixação do prazo de vigência do contrato, já que, nestes casos, a própria estrutura da empresa empregadora é desativada em determinada época do ano, não perdurando no tempo como normalmente acontece.

Tal hipótese é perfeitamente admissível em relação àquelas organizações que se destinam a produzir ou prestar serviços relacionados com certas datas ou estações do ano, como, por exemplo, uma pequena oficina que manufatura roupas de praia exclusivamente no período do verão, em regiões onde o inverno é rigoroso, inviabilizando, assim, o comércio dessas mercadorias em épocas outras que não aqueles meses de calor.

Baseado nesse raciocínio, o legislador conferiu a faculdade de o empregador, em virtude da limitação que sofre em suas atividades, celebrar contrato com o empregado, estabelecendo a sua duração antecipadamente.

A última hipótese prevista para a celebração de contratos nestes termos é o contrato por experiência, também chamado de contrato a contento¹⁸, prevendo o parágrafo 1º do art. 445 da CLT que o prazo máximo de vigência do ajuste, nesse caso, é de 90 dias, diversamente do que acontece com as demais modalidades de contrato a termo, cuja duração poderá ser de até dois anos, conforme autoriza o *caput* do aludido dispositivo.

O contrato por tempo determinado pode estabelecer a sua cessação de três formas distintas, a saber: prefixação do termo final, vinculação à realização de certos serviços previstos e especificados, e, por fim, mediante o condicionamento ao acontecimento de certo fato previsto para curto espaço de tempo.

A primeira situação é a mais simples e a mais rígida. As partes estabelecem uma data certa para a cessação dos efeitos do contrato de trabalho, de modo que, chegando esse dia, desvinculam-se os contratantes, não subsistindo qualquer outra obrigação.

Considerando-se que essa modalidade contratual exime o empregador de alguns encargos rescisórios, cuidou a legislação consolidada de coibir possíveis abusos praticados pelo empregador, visando a lesar os direitos trabalhistas daqueles que com ele contrata.

Estabeleceu, pois, o art. 452 da CLT, que após a expiração de contrato celebrado a termo fixo e certo, a celebração de novo ajuste nas mesmas condições, em prazo inferior a seis meses, seria considerado como um só pacto, somando-se os períodos descontínuos. Assim, findo um contrato por tempo determinado, sendo ele da espécie *dies certus an et quando*, não poderão as partes contratar novamente, num período de seis meses, mediante estipulação de prazo para a cessação dos efeitos desse novo acordo. Entendemos que, nesse caso, somente um contrato por tempo indeterminado poderá ser firmado, não sendo permitida qualquer outra forma contratual, ainda que da espécie *dies certus an et incertus quando*, prevista na parte final do parágrafo 1º do artigo supra transcrito.

A preocupação legal com os direitos do trabalhador revela-se novamente no art. 451 da CLT, que dispõe a respeito da prorrogação dos contratos a termo. Buscou o dispositivo em comento evitar que o empregador fizesse perdurar, indefinidamente, uma situação bastante rentável para si, renovando, inúmeras vezes, o contrato por tempo determinado celebrado com o obreiro.

¹⁸ Maurício Godinho Delgado, *O Novo Contrato por Tempo Determinado*, p. 29.

Assim, o prazo máximo de vigência desse pacto é de dois anos, admitindo-se ajuste por tempo inferior, hipótese em que será permitida uma única renovação por um período que, somado ao anterior, não exceda aos dois anos previstos.

A mesma regra vale para os contratos por experiência, já que, como nos adverte Godinho Delgado¹⁹, constituem eles mera espécie do gênero, que é o contrato a termo, donde se depreende que, no interstício de 90 dias, só será admitida uma única prorrogação, sob pena de descaracterizar-se a natureza do ajustado.

Tal fato não impede, contudo, que vários contratos dessa natureza sejam celebrados entre as partes, desde que, como dito linhas acima, haja um intervalo mínimo de seis meses, se o termo foi predeterminado e certo.

2.1. EFEITOS DA SUA EXTINÇÃO

Feita esta explanação a respeito da admissibilidade do contrato por tempo determinado, resta-nos tecer comentários no tocante às conseqüências advindas da sua rescisão, estabelecendo um diferencial em relação ao contrato por prazo indeterminado.

A gratificação natalina, prevista na Lei nº 4.090/62, será devida quando o contrato for por tempo determinado, determinando o art. 1º (parágrafo 3º, inciso I), da supracitada lei, o seu pagamento na forma proporcional "na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro".

Conclui-se, assim, que não é prejudicado o trabalhador que celebra contrato por tempo determinado, no seu direito de auferir o pagamento do 13º salário, sendo-lhe paga a proporcionalidade equivalente a 1/12 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados.

A mesma regra segue a remuneração de férias, de acordo com o disposto no art. 147 da CLT, fazendo jus o empregado despedido sem motivo justo, ou se extinto o seu contrato por tempo determinado antes de completado um ano de trabalho, recebendo, nesse caso, a proporcionalidade equivalente a 1/12 da remuneração, que usualmente recebe, por cada mês ou fração superior a 14 dias de trabalho.

Esclareça-se que as diferentes modalidades de estabilidade provisórias, previstas no art. 8º, VIII, da Constituição Federal vigente, bem como no art. 10, II, "a" e "b", do ADCT, não são aplicáveis aos empregados contratados por tempo determinado.

E não poderia ser diferente, já que as prerrogativas conferidas aos cipeiros, aos dirigentes sindicais e às empregadas gestantes, fundam-se, em relação aos dois primeiros, na necessidade de autonomia do obreiro para cumprir as funções que lhe foram delegadas, mediante processo eletivo, consistentes na defesa da categoria que

¹⁹ Autor e obra citados, p. 30.

representa, e, às últimas, na proteção à maternidade, assegurando-se todas as condições para que a concepção seja tranqüila e que tenha a futura mãe recursos para uma boa alimentação e cuidados com a sua saúde.

Dessarte, a doutrina e a jurisprudência atuais acordam no sentido de garantir à empregada gestante o direito de receber, em caso de sua dispensa injusta, estando em curso o contrato a termo, os salários a que faria jus até o término da gravidez, não sendo devida a sua reintegração. Esse pensamento tem um fundo social extremado, posto que garante o pagamento de salários a que, normalmente, não teria direito a empregada caso a gravidez findasse após o prazo preestabelecido.

Em relação aos cipeiros e dirigentes sindicais, devem ser-lhes assegurados, tão-somente, os salários a que fariam jus até o término normal do contrato a prazo, não havendo que falar em reintegração se a despedida ocorreu antes do prazo estipulado. E assim é porque, ao se candidatar para tais cargos, os empregados já sabiam antecipadamente a data de extinção normal dos seus contratos, ou o evento que, se realizado, determinaria a ruptura, não podendo a estabilidade precária prorrogar o pacto que, por vontade anterior das próprias partes, teve duração prefixada.

Finalmente, em relação à terminação antecipada do contrato por tempo determinado, estabeleceu a CLT, em seus arts. 479 e 480, a regra a ser observada pelo empregador e pelo empregado, respectivamente, dispondo que caberá ao primeiro efetuar o pagamento de metade dos salários que seriam devidos até a data ou o evento estipulado para a cessação do contrato, e, em relação ao segundo, determinando que indenize o seu empregador pelos prejuízos que possa ele ter, limitada essa quantia à que teria direito a receber em "idênticas condições".

A decisão encontrada pelo legislador foi sábia, já que despedindo o empregado sem justa causa, e antecipadamente, o detentor do capital não se utilizou de sua mão-de-obra, sendo justo, pois, que lhe pague somente a metade dos salários que viriam a ser devidos. Ademais, deve-se considerar que o laborista estará disponível para procurar outro emprego, vindo a receber, portanto, outro salário.

Em relação à indenização a ser paga pelo obreiro, igualmente correta a posição adotada, eis que o seu patrão contava com a energia de trabalho contratada, vindo a ser surpreendido pela sua perda antecipada. Pelo princípio da isonomia, contudo, o valor dessa reparação foi igualada, como limite, àquela que faria jus o trabalhador na mesma hipótese.

2.2. O CONTRATO TEMPORÁRIO DE TRABALHO E A LEI Nº 9.601/98

A lei epigrafada, como toda norma jurídica, veio ao mundo dos fatos em decorrência da necessidade surgida na sociedade brasileira de minimizar os efeitos da recessão que se avizinha, das altas taxas de juros, bem como diminuir a grande massa populacional que se encontra desempregada.

Mais do que uma reivindicação das classes produtivas, que não desejavam uma providência nestes termos, a lei em comento veio a regulamentar e tornar jurídico o que já se vinha efetivamente fazendo, ou seja, a supressão de certos direitos trabalhistas conferidos pela CLT, em troca de uma maior oferta de empregos.

O certo, contudo, é que a elaboração dessa norma legal visou a incrementar o mercado de trabalho, minimizando os custos do empregador que contratasse novos empregados sob a sua égide, aos quais impôs certos sacrifícios a serem compensados com um aumento na oferta de postos de trabalho.

Numerosos críticos da lei argumentam a respeito da sua inconstitucionalidade, em face do diferenciado tratamento dispensado aos trabalhadores contratados sob o regime normal da CLT e os que a ela se amoldam.

O mestre Manoel Antônio Teixeira Filho²⁰, contudo, em elucidativo artigo transcrito na Revista LTr, vai em defesa da norma, nesse particular, alertando-nos que não há qualquer desobediência ao art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, no tratamento desigual conferido a pessoas desiguais. A igualdade, segundo ele, consiste em tratar desigualmente os desiguais, na medida das suas desigualdades.

Ademais, os empregados contratados para exercer atividades temporárias consentem na abdicação de certos direitos a que fazem jus, cientes de que a colocação obtida foi fruto desse sacrifício, mormente quando se resguardou a contratação obrigatória, nas empresas, por tempo indeterminado, nas mesmas proporções de antes, visando-se a resguardar os princípios sociais constitucionais. Prevalece, pois, a autonomia da vontade das partes, pedra angular dos contratos, tal como o de trabalho.

Por fim, argumentamos, na mesma linha de pensamento do processualista, que o contrato previsto na lei aludida nada mais é do que uma nova modalidade contratual, com pequenos distintivos, assim como o é aquele previsto no art. 443 da CLT, que, admitindo a determinação do prazo de vigência, priva o trabalhador de certas prerrogativas com ele incompatíveis.

A Lei 9.601/98 inova quando trata das hipóteses de cabimento do contrato nela estipulado, dispondo o artigo 1º, *caput*, que o novo contrato de trabalho poderá ser formalizado em hipóteses outras que não aquelas previstas no parágrafo 2º do art. 443 da CLT, quais sejam, a prestação de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo, as atividades não permanentes da empresa empregadora, e o contrato de experiência.

Assim, qualquer que seja a atividade a ser desenvolvida pelo trabalhador, poderá ele ser contratado nos moldes da novel regulamentação legal. Da mesma forma, não subsiste a restrição imposta ao trabalho temporário da lei 6.019/74, sendo lícita a

²⁰ Manoel Antônio Teixeira Filho, in *Revista LTr*, fevereiro de 1998, p. 62-02/152

contratação para o exercício de atividades permanentes, desde que seja prevista a duração antecipada do liame entre as partes.

Assim estatuinto, o legislador possibilitou que todos os trabalhadores fossem contemplados com o direito a serem contratados pelo novo regime. Contudo, tratou de estabelecer freios a essa modalidade de ajuste, condicionando-a à participação das entidades sindicais no processo, mediante os acordos e as convenções coletivas.

A medida é justificada pela privação de direitos a que se submete o empregado. Assim, é essencial a participação do sindicato (federação ou confederação) na celebração de contratos dessa espécie, inclusive nos casos em que a empresa empregadora disponha de menos de 20 empregados em seu quadro de funcionários, ao contrário do que pretendia o projeto inicial, que dispensava a presença do órgão de classe, tendo tal dispositivo sido vetado pelo Presidente da República, numa sábia atitude do chefe do Poder Executivo Federal.

Outra regra limitativa imposta ao novo tipo de contrato é a relativa à determinação de que a contratação seja feita em acréscimo ao número de empregados já existentes, ou seja, não poderá o empregador substituir os seus funcionários, anteriormente contratados sem determinação de prazo, por empregados contratados sob o império da Lei nº 9.601/98, já que tal atitude importaria numa lesão aos direitos dos trabalhadores, e, conseqüentemente, num ganho ilícito da classe empresarial, frustrando os fins da norma, qual seja, o incremento da oferta de emprego.

Com efeito, a condição imposta pelo legislador foi que se resguardasse as contratações anteriores ao advento da norma recém- promulgada, efetuando-se novas admissões, sob pena de não se lograr êxito no objetivo perseguido, que consiste em diminuir o desemprego no país.

O parágrafo 1º, do art. 1º da lei em estudo, demonstra, por sua vez, que toda a regulamentação legal dispensada a esse tipo de contrato, em nada coincide com a prevista para o pacto de que trata o art. 443 da Consolidação, já que a indenização a ser paga, em caso de terminação antecipada do ajuste por vontade de uma das partes, será livremente estipulada no instrumento coletivo que a ele der origem, não havendo que se falar em observância aos arts. 479 e 480 da CLT.

Dessarte, cabe às próprias partes convenientes estabelecer o *quantum* a ser pago diante da inexecução de uma das partes em relação às obrigações que lhe cabem, assim como outras multas decorrentes do descumprimento das diversas cláusulas constantes do contrato escrito, eis que inadmissível a contratação verbal nesses termos.

Cabe-nos esclarecer, entretanto, como o fizemos em relação ao contrato por tempo determinado, linhas atrás, que é lícito às partes contraentes incluir, no texto do contrato, cláusula assecuratória do direito de rescisão antecipada do pactuado, caso em que deverá a parte rescindente previamente cientificar a outra com quem ajustou a prestação de serviços, nos termos do art. 481 da CLT.

O contrato temporário de trabalho afastou-se também do contrato por prazo determinado, no que afeta ao número de prorrogações permitidas no interregno de dois anos, prazo máximo de sua duração. Diz a lei (art. 1º, parágrafo 2º) que o art. 451 da CLT é inaplicável aos contratos por ela regidos, dando margem à interpretação de que seria impossível a transformação desse contrato, resultante da supressão do termo final.

A redação do texto não é, de fato, satisfatória, cabendo ao decreto regulamentador de nº 2.490/98, no *caput* do seu art. 3º, estatuir que o que a lei veda é a conversão pelo simples fato de o contrato ser prorrogado por mais de uma vez. Destarte, o contrato celebrado nos moldes da lei em estudo poderá ser renovado inúmeras vezes, desde que no interstício de dois anos, não acarretando a conversão de que trata o art. 451 Celetista.

Diversa é a situação de continuar o empregado prestando serviços para o empregador, após o decurso de dois anos de vigência do pactuado, caso em que se considera indeterminado o contrato, impondo-se a este último todos os encargos próprios dessa modalidade contratual.

E não poderia ser diferente, ante a impossibilidade de se coagir as partes à terminação do pactuado. A solução adotada pelo Decreto é bastante lúcida, refletindo mesmo a autonomia da vontade das partes que, ao continuarem cumprindo com as obrigações ajustadas, em princípio limitadas, demonstram a intenção de manterem-se ligadas por um acordo de vontades, sem qualquer previsão para sua extinção.

O legislador cuidou ainda de preservar o direito daqueles portadores das chamadas estabilidades precárias ou provisórias, quais sejam, a gestante, o dirigente sindical, o cipeiro e o empregado acidentado, vedando a terminação do contrato enquanto subsistir a prerrogativa.

O dispositivo, todavia, deve ser interpretado com restrições, não sendo razoável entendê-lo como um dilatador do prazo de dois anos, previsto no art. 1º, mas, tão-somente, como uma garantia de que o empregador irá manter o empregado em suas funções durante o prazo máximo nele previsto, sendo vedada a despedida antecipada mediante o pagamento da indenização prevista no parágrafo 1º (art. 1º), em seu inciso I.

Da mesma forma que acontece com o contrato por prazo determinado, previsto no art. 443 da CLT, verificando-se o prazo ou o termo final estipulado pelas partes, nada as obriga à manutenção do ajuste. Ademais, quando celebraram o pacto, os contraentes conheciam de antemão o seu termo final, que, no caso da lei 9.601/98, revela-se *dies certus an et quando*, não sendo lícito, a nenhuma delas, pleitear a sua prorrogação em virtude de fato surgido posteriormente.

Em relação aos encargos do empregador, houve uma redução substancial nas alíquotas das contribuições devidas a diversos órgãos, como o SENAI, SESI, SESC, SENAC, entre outros, estabelecendo o inciso I, do art. 2º, que o valor a ser recolhido

deverá equivaler a 50% do valor vigente em 01.01.96, valendo a regra por um prazo de um ano e meio, a partir da publicação da lei.

Cremos que essa limitação temporal imposta ao desconto nas alíquotas teve a clara intenção de estimular as contratações temporárias, de modo que o objetivo da lei fosse alcançado rapidamente.

Igualmente, o valor a ser recolhido a título de FGTS deverá importar em apenas 2% do salário do empregado, e não 8%, como previsto na Lei nº 8.036/90.

O parágrafo único, do segundo artigo da lei, afigura-nos confuso, dispondo a respeito do depósito mensal a ser feito na conta vinculada do laborista, em nada prejudicando o recolhimento do depósito fundiário (2%). O Decreto regulamentador, por sua vez, não elucidou a dúvida existente, repetindo as disposições da lei, acrescidas de uns poucos detalhes, não tratando, contudo, de explicar qual a natureza desses depósitos, cujo valor deve ser estipulado pelas partes através do instrumento coletivo.

O Decreto diz apenas (art. 4º, parágrafo 3º) que o valor depositado mensalmente não tem natureza salarial. Equivaleria talvez a um *plus* salarial, a uma poupança forçada, nos moldes do FGTS, uma vez que o parágrafo 1º, desse mesmo artigo, refere-se à "periodicidade de saque e as demais condições inerentes".

Os benefícios concedidos ao empregador, concernente às reduções das alíquotas de várias das contribuições por ele devidas, bem como da relativa ao FGTS, estão condicionados a alguns procedimentos a serem adotados por ele quando da contratação temporária.

Requer-se, pois, que não haja débito perante o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e/ou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como que tenha o empresário depositado no Ministério do Trabalho a relação dos empregados abrangidos pela convenção ou acordo coletivo que estabeleceu a contratação temporária.

Da mesma forma, previu o legislador outras condições para a subsistência da redução das alíquotas, condicionando-a à manutenção do montante da folha de pagamento, e do número de empregados, em um patamar superior àquele verificado nos seis meses imediatamente anteriores à promulgação da lei, ou seja, enquanto estiver a empresa atendendo aos apelos da norma, no sentido de incrementar o número de empregos oferecidos.

Por outro lado, estabeleceu parâmetros a serem observados pelo empregador, a fim de limitar a contratação pelo novo sistema. Assim, para cada 50 empregados admitidos sem determinação de prazo de vigência do contrato de trabalho, poderão ser contratados até 50% de trabalhadores sob a égide da lei aludida. Não é preciso, entretanto, que disponha o empregador de 50 laboristas exercendo atividades para si, posto que a lei fala em "parcela inferior a cinquenta empregados", dando a entender que

esse percentual será utilizado nos casos em que a empresa tiver entre 0 e 50 empregados contratados por tempo indeterminado.

Em havendo de 50 a 199 empregados, o percentual admitido é reduzido para 35%, e, após 200 empregados, para 20%. Da análise dos incisos I a III, do art. 3º da lei, conclui-se que o objetivo da norma é incentivar precipuamente os pequenos empresários a uma maior contratação de obreiros, procurando-se reduzir os encargos sociais sobremencionados, queixa freqüente da classe produtora, oprimida com elevados e numerosos tributos. Note-se que, quanto maior o número de empregados, menor o percentual relativo às contratações temporárias, evidenciando-se o privilégio dos pequenos e médios empregadores.

Outra medida incentivadora à adesão aos termos da nova lei foi a prevista em seu art. 5º, que dispõe a respeito da preferência na liberação de recursos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para as empresas que, a partir da sua vigência, incrementarem a folha de pagamento de pessoal, comparando-se com os valores despendidos nos últimos seis meses. Como visto, também esse dispositivo denota preocupação com a política de emprego, da qual faz parte a Lei 9.601/98.

Ademais, os percentuais referidos foram incluídos no texto da norma como obstáculo a uma eventual política de substituição de pessoal, que poderia ser implantada pelo empregador, contratando ilimitadamente pelo sistema temporário, de modo que, com o passar do tempo, os contratados sem prazo se tornassem minoria no âmbito da organização.

Visando a conferir às entidades sindicais amplos controles sobre este tipo de contratação, o *caput* do art. 3º estatuiu que o número de empregados temporários deverá, em cada caso, constar do instrumento coletivo a ser celebrado com vistas à formalização do ajuste nestes moldes.

Por fim, deve-se chamar à atenção a natureza flexibilizadora do texto do art. 6º da lei, que alterou o parágrafo 2º, e introduziu um terceiro ao art. 59 da CLT.

A partir de sua vigência, a compensação de horas extras laboradas, de que trata o dispositivo consolidado, passou a obedecer a outros critérios, vindo a beneficiar diretamente o empregador, que passou a dispor de um prazo mais elástico para a aludida compensação.

Tanto no texto anterior, como no atual, impõe-se que essa compensação seja autorizada por acordo ou convenção coletiva, em observância ao que estatui a Constituição Federal, em seu art. 7º, XIII. Entretanto, a modificação verificada permitiu que as horas que excederem a jornada legal de trabalho poderão sem compensadas com a diminuição do labor nos próximos 120 dias, desde que, como antes, em cada dia, o laborista não preste serviços por mais de 10 horas.

Criou-se, dessarte, um verdadeiro "banco de horas", em que o empregador pode manejar o horário de trabalho do seu empregado, de acordo com as necessidades da empresa.

O parágrafo 3º estabelece que, em caso de rescisão anterior à concretização da compensação, fará jus o obreiro ao ressarcimento da jornada suplementar, caso em que o cálculo será feito tomando-se por base a remuneração na data da rescisão.

Nesse particular, deve-se interpretar o texto com cautela. A expressão "na data da rescisão" tem o evidente intuito de preservar o ganho do laborista, diante do eventual desgaste da moeda causado pela inflação. Assim, despedido em dezembro, ou mesmo findo normalmente o contrato nesse mês, as horas extraordinárias relativas ao mês de outubro, que não foram compensadas, devem ser remuneradas com base no último salário, que se encontra já monetariamente corrigido.

Todavia, percebendo salário por produção, caso em que o montante pago é variável, o cálculo obedecerá ao critério da temporalidade, tomando-se por base o salário do mês em que o excesso de labor foi verificado, porquanto, nesse mês, o seu salário poderá ter sido maior do que no mês da rescisão, causando-lhe prejuízo a literal interpretação do texto legal.

3. CONCLUSÃO

Em face do exposto neste breve estudo, no qual tivemos a oportunidade de fazer um sucinto estudo a respeito do contrato de trabalho, concentrando nossas atenções naqueles em cujo conteúdo encontra-se a determinação do prazo para a cessação dos seus efeitos, nos permitimos chegar a algumas conclusões:

1. A indeterminação do prazo para a cessação dos contratos de trabalho é a regra, somente admitindo-se a hipótese contrária em caso de expressa estipulação das partes nesse sentido, mediante celebração de contrato escrito, no qual acordam os contratantes o termo final do ajuste;

2. Desde que fixado o termo final do pacto em data certa, não se condicionando à verificação de determinado acontecimento, novo contrato não poderá ser celebrado pelas partes, na mesma modalidade, dentro do prazo de seis meses, sob pena de considerar-se em fraude à lei, e, por consequência, considerar-se uno o pactuado;

3. O contrato temporário de trabalho poderá ser celebrado com todo o contingente de trabalhadores existentes no país, já que admissível em toda espécie de atividades, ao contrário daquele previsto no art. 443 da CLT, cujas hipóteses de aceitação são restritivas;

4. Enquanto o contrato por tempo determinado somente admite uma prorrogação, no curso do seu prazo máximo de 2 anos, o da Lei nº 9.601/98 admite inúmeras prorrogações, desde que dentro do aludido biênio, somente convertendo-se em contrato sem prazo em caso de continuação de prestação de serviços após esse lapso de tempo;

5. O princípio da continuidade da relação empregatícia, na modalidade de contrato instituída pela Lei nº 9.601/98, sofreu uma grande limitação, rompendo com a tradição existente em nosso direito positivo do trabalho, resultando numa maior flexibilização desse direito social;

6. A norma legal recém sancionada, que instituiu o contrato temporário de trabalho, conferiu às entidades sindicais uma papel de relevo, a elas sendo atribuída função essencial no processo de contratação temporária, que se efetuará mediante acordo ou convenção coletiva;

7. Os pequenos e médios empresários foram os grandes beneficiados pelo texto da Lei nº 9.601/98, uma vez que a eles possibilitou-se uma maior contratação nessa modalidade (empregados temporários), objetivando incentivá-los a aderir à política de emprego que constitui o fundamento da norma;

8) Não há que se falar em inconstitucionalidade da lei do contrato temporário de trabalho, como muitos querem, argumentando que decorre do seu texto um tratamento diferenciado, importando em ofensa ao princípio da isonomia, inserido no Texto Constitucional (*caput* do art. 5º). O novo diploma legal veio ao mundo jurídico apenas para tornar legal o que, na prática, já vinha se verificando no mundo dos fatos, ou seja, a flexibilização de alguns direitos sociais, em troca de uma maior oferta de empregos pelo empresariado. Ademais, o empregado, ao contratar com o seu empregador, está ciente das suas condições de trabalho e dos direitos a que faz jus, e daqueles que foram sacrificados em nome do benefício que auferir. Por fim, registre-se que várias das garantias suprimidas o foram, igualmente, no texto da Consolidação, em relação à modalidade contratual prevista em seu art. 443, em face da sua incompatibilidade com o instituto;

4. BIBLIOGRAFIA

1. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 20ª ed. atual. e amp., São Paulo: Saraiva, 1995;
2. CATHARINO, José Martins. *Trabalho Temporário*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas. 1984;
3. DELGADO, Maurício Godinho. *O Novo Contrato Por Tempo Determinado*. São Paulo: Editora LTr, 1998;
4. DINIZ, Maria Helena. *Código Civil Anotado*. São Paulo: Saraiva, 1995;
5. FILHO, Evaristo de Moraes e MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 7ª ed. rev. e atual., São Paulo: Editora LTr, 1995;
6. FILHO, Manoel Antônio Teixeira. *Contrato Temporário de Trabalho. Comentários à Lei 9.601/98*. Revista LTr (fls. 151/161) - Legislação do Trabalho. Editora LTr, fevereiro de 1998;
7. GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. rev. e atual., Rio de Janeiro: Forense, 1995;
8. MARANHÃO, Délio e CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. *Direito do Trabalho*. 17ª ed., Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993;
9. MARTINS, Sérgio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996;
10. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 3ª ed. rev. e amp., São Paulo: Malheiros, 1996;
11. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª ed. atual., São Paulo: Saraiva, 1992;
12. NEGRÃO, Theotonio. *Código de Processo Civil e Legislação Processual em Vigor*. 25ª ed., São Paulo: Malheiros, 1994;
13. SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio e VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12ª ed. rev. e amp., 1 v., São Paulo: Editora LTr, 1992.